

写

人委第010069号

平成21年5月13日

佐賀県議会議長 留守 茂 幸 様

佐賀県知事 古川 康 様

佐賀県人事委員会

委員長 馬場 昌平

職員の期末手当及び勤勉手当に関する報告について

地方公務員法第8条第1項の規定に基づき、職員の期末手当及び勤勉手当について別紙のとおり報告します。

報 告

人事院においては、本年の民間企業の春季賃金改定期における夏季一時金の決定状況が過去 20 年以上にわたって見られないほどの大幅なマイナスとなることがうかがえた状況に鑑み、6 月期の特別給支給の基準日である 6 月 1 日前に特別調査を実施することとされた。本委員会としても、県内経済が一段と悪化している状況も踏まえ、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 14 条で規定された情勢適応の原則に基づき、県内民間企業の春季賃金改定期における夏季一時金の決定状況を 6 月 1 日前に把握する必要があると考え、緊急に臨時調査を実施することとしたところであり、その結果について次のとおり報告する。

1 特別給改定についての基本的考え方及び夏季一時金に関する臨時調査の実施

佐賀県職員給与条例（昭和 26 年佐賀県条例第 1 号）、佐賀県公立学校職員給与条例（昭和 32 年佐賀県条例第 44 号）、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成 15 年佐賀県条例第 2 号）及び一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する条例（平成 15 年佐賀県条例第 3 号）（以下「県職員給与条例等」という。）の適用を受ける職員（以下「県職員」という。）の特別給（期末手当及び勤勉手当）については、県職員の給与と民間給与との比較を行うため、例年 5 月から行う職種別民間給与実態調査において、前年 8 月からその年の 7 月までの 1 年間に民間事業所で支払われた賞与等の特別給の実績を精確に把握し、支給割合に換算した上で、これを県職員の特別給の年間支給月数の決定資料の一つとしてきている。本年においても、県職員の特別給については、例年どおり過去 1 年間において民間事業所で支払われた特別給の実績を支給割合に換算して比較を行い、地方公務員法で定められた給与決定の諸原則に基づき、必要があればその改定を勧告することとなると考えられる。

しかしながら、先述したとおり、人事院の特別調査や県内経済の一段の悪化という状況を踏まえ、緊急に県内民間企業の夏季一時金の決定状況を把握する必要があると考え、例年どおり 5 月から行う職種別民間給与実態調査とは別に、臨時調査を実施した。

2 平成 21 年民間企業における夏季一時金に関する臨時調査の実施結果

(1) 臨時調査の概要

本年 4 月 16 日から 30 日までの間、本年行うこととしている職種別民間給与実態調査の対象企業（佐賀県内に事業所規模 50 人以上の事業所を有する企業）のうち、佐賀県人事委員会が佐賀県内に本社のある企業など調査担当となっているすべての企業 201 社を対象に、本年予定されている夏季一時金の平均支給額及び平均支給月数並びに前年の夏季一時金の平均支給額及び平均支給月数等を把握するため、臨時調査を行った。

なお、201 社のうち 1 社については県外へ事業所を移転していたため、調査対象企業数としては 200 社となり、そのうち調査回答を得た企業は 174 社で、回答率としては 87.0%となっている。

なお、このうち、6 社については、企業名が不明のところ、一時金の支給制度がない企業など集計ができない企業であり、実際に集計対象となった企業（以下「調査集計企業」という。）は 168 社となり、今回調査の完了率は 84.0%であった。

また、調査集計企業 168 社のうち、夏季一時金を決めたとする企業（年間一時金を決めたとする企業のうち夏季一時金の配分が明らかになっていない企業 7 社については除いている。以下「決定済企業」という。）は 19 社であり、企業割合で 11.3%となっている。

(2) 臨時調査の結果

今回の臨時調査の結果から、次のようなことが認められる。

ア 決定済企業に勤務する県内従業員数は、調査集計企業に勤務する県内従業員数の 18.6%にとどまり、現時点では、調査集計企業に勤務する県内従業員の約 8 割は夏季一時金が未定となっている。

イ 決定済企業における夏季一時金の対前年増減率は、17.7%となっているが、これを産業別に見ると差が大きく、製造業（11 社）では 22.9%であるのに対し、製造業を除く非製造業（8 社）を見ると、1.5%にとどまっている。これは、決定済企業における製造業の県内従業員の割合が全体の 73.8%を占めるため、製造業の対前年増減率が全体の増減率に大きく影響していると考えられる。

ウ 夏季一時金の対前年増減率を決定済企業ごとにみた場合、減額している企業は 11 社（製造業 8 社、非製造業 3 社）であるが、増額している企業が 3 社（製造業 2 社、非製造業 1 社）、増減のない企業も 5 社（製造業 1 社、非製造業 4 社）あり、決定済企業のすべてが減額傾向にあるわけではない。

（参考資料 1 平成 21 年民間企業における夏季一時金に関する臨時調査の概要 参照）

3 国家公務員の期末手当等

人事院は、本年5月1日、国会及び内閣に対し、国家公務員の期末手当等について報告及び勧告を行った。

報告の内容は、人事院が行った平成21年民間企業における夏季一時金の特別調査の結果をみると、民間の夏季一時金が前年より大きく減少することがうかがえることから、民間と公務の特別給に大きな乖離があることは適当ではなく、可能な限り民間の状況を反映することが望ましいこと、また、12月期の特別給で1年分を精算すると大きな減額となることを考えると、本年6月期の特別給の支給月数について何らかの調整的措置を講ずることが適当であり、現時点において夏季一時金の全体状況を精確に把握できないことから、暫定的な措置として支給月数の一部を凍結することが適当と考えるということであった。

また、特例措置による凍結月数分は、6月期の特別給の支給月数(2.15月)に調査対象全企業従業員ベースで見た減少率(13.2%)を乗じて得た月数を0.05月単位で切り捨てた0.25月分相当とすることが考えられるが、民間の約8割の従業員の夏季一時金が未定であること、産業別の改定状況に大きなばらつきがあること、暫定的な措置であることを考慮すると、特別給の改定幅の最小単位0.05月分を差し引いた0.20月分とすることが適当であると考え、その期末手当と勤勉手当への配分は、6月期の特別給の構成比に従って実施するよう勧告がなされた。

(報告及び勧告の骨子は参考のとおり)

4 県職員の給与の状況

県職員の給与については、佐賀県知事等の給与の特例に関する条例(平成19年佐賀県条例第58号)(以下「特例条例」という。)による減額措置が行われており、昨年の職員の給与等に関する報告の中でも、このような状況が早期に解消され、県職員に本来支給されるべき給与水準が確保されることを望むものであると報告したところである。

また、平成20年地方公務員給与実態調査(平成20年4月1日現在)によると、国家公務員(行政職俸給表(一)適用を受ける職員)の平均俸給月額を100とし、これに相当する県職員の職員構成を国の学歴別、経験年数別職員構成と同一であるものとして算出した指数(ラスパイレス指数)は95.7(47都道府県で42位)となっている。

5 むすび

県職員の特別給の年間支給月数については、1で述べたとおり、地方公務員法で定められた給与決定の諸原則があるため、その一つとして、民間企業の支給実績を調査し支給割合に換算する従前からの方法による民間との比較に基づいて改定するかどうかを毎年の職種別民間給与実態調査の結果などを受けて、検討しているところである。

今回は、先に述べたとおり、緊急に県内民間企業の夏季一時金の決定状況を把握する必要があると考え、臨時調査を行ったところであるが、以下の点に留意する必要がある。

- (1) 今回の臨時調査は、極めて短期間のうちに実地調査ではなく通信調査で行ったものである。また、ほとんどの企業で夏季一時金について組合交渉が継続中であり、調査対象企業200社のうち夏季一時金の支給額を決定している企業が19社と非常に少ないなど、精確性等に不確定要素がある。
- (2) 今回の臨時調査による決定済企業の県内従業員数は、調査集計企業の県内従業員数の18.6%にとどまっており、かつ、製造業従業員のウエイト(73.8%)が高い。また、決定済企業における夏季一時金の対前年増減率は、17.7%となっているが、これを産業別に見ると差が大きく、製造業では22.9%であるのに対し、製造業を除く産業全体(非製造業)で見ると、1.5%にとどまっており、この1.5%の対前年増減率は人事院の特別調査の6.0%とも差が見られるところである。したがって、決定済企業の従業員ベースの夏季一時金の対前年増減率(17.7%)は直ちに全産業を代表するものとはいいいにくい。
- (3) 決定済企業19社の中でも、減額している企業は11社(製造業8社、非製造業3社)、増額している企業が3社(製造業2社、非製造業1社)、増減のない企業が5社(製造業1社、非製造業4社)あり、すべての企業が減額傾向にあるわけではない。また、製造業(11社)の対前年増減率が22.9%となっているが、2社は増額し、1社は増減がないことから、製造業全体の傾向を示すわけでもない。
- (4) 今回の臨時調査において、調査集計企業の県内従業員割合で約8割の企業において夏季一時金が未定となっている現段階では、(2)の数値はあくまでも民間の一部の現況を示した参考値にとどまる。

これらの点からすると、現時点において、一部の県内民間企業の夏季一時金が減額の傾向にあるとはいえ、県内民間企業の本年の夏季一時金の全体状況を精確に反映したものとまでは判断できないし、また、人事院が全国調査した全国民間の動向と同じ状況にあるとも判断できない。

また、先に述べたように、県職員の給与については、特例条例による減額措置が現在実施中でもあり、平成20年地方公務員給与実態調査によると、全国で42位と低い水準にあると言わざるを得ない。なお、付言すると、特例条例による減額の6ヶ月分相当額が、今回人事院勧告で言及されている支給月数の一部凍結という暫定的な措置を行うと仮定した場合の凍結額を上回っている。(参考資料2 給与減額と支給月数の一部凍結措

置を行うと仮定した場合の凍結額との比較（参照）

以上の諸点から総合的に考慮すると、本委員会としては、既に平成21年5月1日から行っている職種別民間給与実態調査の結果を受けて精確に比較を行い、例年どおり、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき、給与勧告等の必要な措置をとることとしたい。

なお、今回は人事院勧告のような特別給の支給月数の一部凍結といった暫定措置を行わないが、最終的には、今年の職種別民間給与実態調査の結果などを踏まえ、給与決定の諸原則に基づき検討した上で、年間単位で必要な措置が講じられることとなるものと考えている。

厳しい県内経済状況下にあつて、一部の県内民間企業の夏季一時金が減額の傾向にあり、民間企業では引き続き様々な経営改善に取り組まれている。また、このままの経済状況が続けば、現在実施している職種別民間給与実態調査については非常に厳しい結果となることも予想されるところである。

このような状況を踏まえ、本委員会としては、県職員の一人ひとりが、厳しい県内経済状況を十分認識し、また、全体の奉仕者として、県民と苦楽を共にするとの意識を持ちつつ職務に精励するとともに、効率的な業務遂行や行政サービスの向上により一層努めることを強く望むものである。

人事院勧告の骨子

I 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する特例措置

1 一般職国家公務員の特別給の改定に当たっての基本的考え方

一般職国家公務員の特別給（期末手当・勤勉手当）は、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握して支給割合に換算した上で官民均衡を図り、必要があれば職員の特別給の改定を勧告することが基本

2 本年の賃金情勢と夏季一時金に関する特別調査の実施

○ 民間企業の春季賃金改定において夏季一時金が大幅に減少していることがうかがえる状況にかんがみ、民間企業における本年の夏季一時金の決定状況を把握するため、約2,700社を対象に特別調査を実施（4月7日～24日）

○ 調査完了率75.6%。夏季一時金決定済企業（決定済企業）340社（企業割合：13.5%、従業員割合：19.7%）

① 現時点では、全体の約8割の従業員の夏季一時金が未定

② 決定済企業における夏季一時金の対前年増減率は、 $\Delta 14.9\%$ となっているが、製造業では $\Delta 22.0\%$ であるのに対し、非製造業では $\Delta 6.0\%$ と産業別に大きなばらつき

③ 決定済企業の従業員割合も産業別にばらつきがあり、決定済企業における対前年増減率が $\Delta 14.9\%$ となったのは、決定済企業における製造業の従業員の割合が5割を超えていることが強く反映。調査対象全企業従業員ベースで見た対前年増減率は $\Delta 13.2\%$

3 特例措置の実施

○ 民間の夏季一時金が前年より大きく減少することがうかがわれることから、民間と公務の特別給に大きな乖離があることは適当でなく、可能な限り民間の状況を反映することが望ましいこと、12月期の特別給で1年分を精算すると大きな減額となることを考えると、本年6月期の特別給の支給月数について何らかの調整的措置を講ずることが適当。現時点において夏季一時金の全体状況を精確に把握できないことから、暫定的な措置として支給月数の一部を凍結することが適当

○ 特例措置による凍結月数分は、6月期の特別給の支給月数（2.15月）に調査対象全企業従業員ベースで見た減少率（ $\Delta 13.2\%$ ）を乗じて得た月数を0.05月単位で切り捨てた0.25月分相当とすることが考えられるが、民間の約8割の従業員の夏季一時金が未定であること、産業別の改定状況に大きなばらつきがあること、暫定的な措置であることを考慮すると、特別給の改定幅の最小単位0.05月分を差し引き0.20月分とすることが適当。その期末手当と勤勉手当への配分は、6月期の特別給の構成比に従って実施

職 員	期末・勤勉手当合計月数（6月期）		
	現 行	凍 結 分	凍 結 後
一 般 職 員	2.15	0.20	1.95（期末：1.25($\Delta 0.15$) 勤勉：0.7($\Delta 0.05$))
特 定 幹 部 職 員	2.15	0.20	1.95（期末：1.1($\Delta 0.10$) 勤勉：0.85($\Delta 0.10$))
指 定 職 員	1.60	0.15	1.45（期末：0.7($\Delta 0.05$) 勤勉：0.75($\Delta 0.10$))

○ 特例措置による凍結月数分の期末・勤勉手当の取扱いについては、例年どおり民間の特別給の支給状況を調査し、本年夏には必要な措置を国会及び内閣に勧告

○ 指定職俸給表適用職員については、IIの改定を行った上でこの特例措置を実施

II 指定職俸給表適用職員の特別給への勤務実績の反映

1 勤務実績反映の必要性

指定職俸給表適用職員の給与について、能力及び実績に応じた人事管理の徹底を求める声が強まっていること、本年4月から新たな人事評価制度が指定職俸給表適用職員を含めて実施されることとなったことを踏まえ、指定職俸給表適用職員の特別給について勤務実績を反映させる仕組みを導入することが必要

2 措置の内容

(1) 基本的枠組み

期末特別手当（年間3.35月）を、在職期間に応じて一律に支給される期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当に改編

(2) 期末手当及び勤勉手当の支給割合

公務部内における役職段階別の配分状況及び民間企業における特別給の配分傾向を考慮し、期末手当を1.65月、勤勉手当を1.70月

支給時期	期末手当	勤勉手当	合計
6月期	0.75月	0.85月	1.60月
12月期	0.90月	0.85月	1.75月

(3) 勤勉手当の成績区分及び成績率

成績区分	成績率	適用職員
優 秀	170/100 以下 92/100 以上(*)	・業績評価の全体評語が上位の段階である職員のうち勤務成績が優秀な職員
良 好 (標 準)	80/100	・「優秀」又は「良好でない」に区分されなかった職員
良好でない	80/100 未満	・業績評価の全体評語が下位の段階である職員 ・懲戒処分を受けた職員等

* 事務次官、会計検査院事務総長、人事院事務総長、内閣法制次長、宮内庁次長、警察庁長官及び金融庁長官に係る「優秀」の場合の成績率は、85/100

III 実施時期

I及びIIの措置は、勧告を実施するための法律の公布の日から実施